



La rémunération des agents contractuels de droit public

 Flash information n°05/2018

Textes de référence

- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

SOMMAIRE

Textes de référence

Sommaire

Introduction

I/ La détermination de la rémunération de l'agent contractuel

II/ La composition de la rémunération

III/ L'évolution de la rémunération

IV/ Les cotisations de sécurité sociale et de la retraite

INTRODUCTION

La rémunération des agents contractuels de droit public se fait **OBLIGATOIREMENT** par référence à un indice.

Cette référence à un indice découle de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui renvoie à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pour la définition de la rémunération des agents contractuels de droit public.

En ce sens, le Conseil d'État, dans un arrêt du 21 octobre 1988, Commissaire de la République du département de la Somme (n° 64049) dispose « qu'en application du deuxième alinéa de l'article 136 de la loi susvisée du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les agents non titulaires recrutés [...] sont soumis notamment à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; que ce dernier article dispose que «les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé ».

Ainsi, un agent contractuel de droit public, recruté par exemple sur le grade de rédacteur territorial, est **OBLIGATOIREMENT** et **EXCLUSIVEMENT** rémunéré sur un indice de la grille indiciaire des rédacteurs territoriaux.

Par exemple, la rémunération d'un agent contractuel de droit public recruté sur le grade d'adjoint technique qui se référerait à une grille indiciaire différente de celle du grade de recrutement serait strictement illégale.

La rémunération des agents contractuels de droit public se fait OBLIGATOIREMENT par référence à un indice

I - LA DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION DE L'AGENT CONTRACTUEL

La rémunération des agents contractuels est fixée librement par la collectivité sur la base d'un indice de la fonction publique.

En conséquence, **il n'y a pas d'obligation de rémunérer un agent contractuel sur un échelon premier** (*CE, avis, 28 juillet 1995, n° 168605*).

Afin de déterminer la rémunération, et suite au décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, le décret du 15 février 1988 **vient préciser les éléments à prendre en compte par l'autorité territoriale pour fixer le montant de la rémunération.**

Aux termes de l'article 1-2 du décret du 15 février 1988, « le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment :

- les fonctions occupées,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification détenue par l'agent
- ainsi que son expérience ».

Cette liste n'est pas exhaustive car l'article 1-2 indique « notamment ». En conséquence, l'autorité territoriale peut également prendre en compte des éléments tels que :

- des considérations relatives à l'intérêt du service,
- ou encore les contraintes spécifiques dans l'exercice des fonctions, etc.

En outre, la rémunération ne doit être NI MANIFESTEMENT SUPÉRIEURE et NI MÊME INFÉRIEURE à celle versée aux titulaires (*principe de parité : CAA Douai, 14 mars 2006, M. Joachim X., n° 04DA00951*).

- **NI MANIFESTEMENT SUPÉRIEURE** : dans un arrêt du 22 octobre 2012, M. S. (n° 12NC00150), **la Cour administrative d'appel de Nancy a considéré qu'une rémunération disproportionnée est également illégale.**
- **NI INFÉRIEURE** : par exemple, dans un arrêt du 9 avril 2013, M. B. D. (n° 11MA00840), **la Cour administrative d'appel de Marseille a considéré qu'une rémunération sous-estimée est illégale** (cas d'un agent contractuel recruté sur un emploi de technicien territorial mais qui exerçait des missions qui relevaient du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et qui avait obtenu un diplôme niveau Master).

Enfin, depuis un arrêt du Conseil d'État du 30 décembre 2013 (*Mme B.*, n° 348057), **le juge administratif confirme explicitement sa compétence pour contrôler le niveau de rémunération d'un agent contractuel**. En effet, il considère qu' « en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires relatives à la fixation de la rémunération des agents non titulaires, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer, le montant de la rémunération ainsi que son évolution, [mais qu'] **il appartient au juge, saisi d'une contestation en ce sens, de vérifier qu'en fixant ce montant l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation [...].**».

INTERDICTION DES CONTRATS RÉMUNÉRÉS A L'HEURE :

Il n'est pas possible de prévoir que l'agent contractuel sera rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement accomplies au cours du mois précédant ou en fonction des besoins de la collectivité. L'estimation de ces besoins doit être anticipée et exprimée sur une base hebdomadaire éventuellement lissée compte tenu des impératifs du service sur l'ensemble de la période d'engagement (agent relevant du calendrier scolaire, etc.).

En ce sens, dans un arrêt du 30 mars 2016 (*CE, 30 mars 2016, Mme B.A.*, n° 380616), le Conseil d'Etat rappelle bien « qu'en application des dispositions combinées de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, les agents non titulaires des collectivités territoriales occupant un emploi permanent ont droit à un traitement fixé en fonction de cet emploi, à une indemnité de résidence, le cas échéant au supplément familial de traitement ainsi qu'aux indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ; **que les stipulations du contrat de Mme A...qui [...] fixaient sa rémunération sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées [...] méconnaissaient ces dispositions [...]** ».

II - LA COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération est constituée :

- du traitement brut (basé sur un indice selon le cadre d'emplois, le grade et l'ancienneté : le montant de base ne peut être inférieur à la valeur du S.M.I.C. ; l'agent n'est pas forcément rémunéré sur la base du 1er échelon du grade de référence)
- de l'indemnité de résidence,
- du supplément familial de traitement,

Peuvent s'ajouter :

- des primes et indemnités éventuelles (prévues par une délibération qui le permet expressément)
- des avantages en nature (*QE AN du 25 mai 1998, n° 14707 ; CE, décembre 2000, Région Nord-Pas-de-Calais, n° 171377*).

Les agents contractuels sont exclus du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) mais peuvent se voir attribuer la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

III - L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION

La pratique du taux horaire est illégale.

Les agents contractuels bénéficient de plein droit des augmentations de la valeur du point.

Les agents contractuels ne bénéficient pas du système de la carrière, prévu pour les fonctionnaires (ils ne progressent pas et n'avancent pas), ils n'ont donc aucun droit à une évolution indiciaire, même si leur engagement fait l'objet de plusieurs renouvellements (*CAA Nancy, 2 juin 2005, Mme H., n°03NC00959*).

Cependant, **des réévaluations de la rémunération sont possibles.**

Ainsi, il est possible par un avenant au contrat initial d'augmenter le traitement si cette revalorisation reste dans des proportions raisonnables. En ce sens, la CAA de Douai dans un arrêt du 20 octobre 2011 (*n° 10DA00144*) a considéré que la rémunération peut progresser par avenants successifs car ces augmentations tenaient compte de toute une série d'éléments :

- qualification de l'intéressé ;
- nature des fonctions confiées ;
- accroissement progressif des responsabilités ;
- expérience professionnelle ;
- ancienneté acquise ;
- manière de servir ;
- et rythme irrégulier des avenants qui n'instituaient pas un système de carrière.

Si l'accroissement est important (plus de 40% par exemple), et l'augmentation fondée sur une redéfinition des missions, un changement des qualifications, **cela constituera un nouvel engagement** qui nécessitera une nouvelle délibération créant l'emploi ainsi qu'une DVE.

Pour les agents contractuels de droit public en CDI, le décret du 29 décembre 2015 a également modifié le décret du 15 février 1988 concernant leur rémunération.

En effet, dorénavant, c'est-à-dire depuis le 1er janvier 2016, l'article 1-2 du décret du 15 février 1988 prévoit que « la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels [...] ou de l'évolution des fonctions ».

A la différence de la rédaction antérieure, le décret **prévoit ainsi une évolution de la rémunération** (et non plus un simple réexamen sans obligation d'augmenter la rémunération comme cela était le cas jusqu'à présent) **au moins tous les 3 ans.**

L'agent en CDI peut ainsi prétendre à une augmentation de sa rémunération, et peut en conséquence contester, y compris devant le juge administratif, le fait que son autorité territoriale n'ait pas procédé à une évolution de sa rémunération en se fondant sur les résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution de ses fonctions.

Les réévaluations de la rémunération sont possibles :

- soit au moment du renouvellement du contrat,
- soit pendant l'exécution d'un contrat en cours : dans cette hypothèse, **il s'agit de prendre un avenant au contrat**, avenant qui doit être **PRÉCISÉMENT MOTIVÉ** et qui suit le régime juridique du contrat qu'il modifie. Ainsi, si le contrat qu'il modifie est un contrat transmissible au contrôle de légalité, l'avenant sera également transmis au contrôle de légalité. A l'inverse, si le contrat n'est pas transmissible, l'avenant ne le sera pas non plus. Enfin, l'avenant ne peut avoir un effet rétroactif.

IV - LES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE ET DE LA RETRAITE

Les cotisations de sécurité sociale des agents contractuels sont celles du régime général. Elles concernent les risques maladie, accident du travail, maternité, paternité, invalidité, décès, veuvage et vieillesse.

En application du Code de la sécurité sociale, toute somme versée à l'occasion ou en contrepartie du travail doit être soumise à cotisations.

Les cotisations dues par les agents contractuels des collectivités territoriales sont assises sur l'ensemble des émoluments bruts alloués, soit :

- le traitement de base ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial.

Et éventuellement :

- les primes et indemnités (avec des particularités fixées pour les frais de déplacement) ;
- les avantages en nature (dans les limites fixées par arrêté).

Les cotisations retraite des agents contractuels comprennent obligatoirement des cotisations à l'IR-CANTEC. Les cotisations sont assises sur l'ensemble de la rémunération brute, à l'exclusion des éléments à caractère familial, des indemnités représentatives de frais et des prestations familiales (décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques).